



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

È legittimo il controllo del pc aziendale del lavoratore?

Autore: Redazione | 01/07/2021



Controlli del datore di lavoro in azienda su computer, tablet, smartphone: le tutele previste dallo Statuto dei lavoratori.

È legittimo il controllo del pc aziendale del lavoratore? Può il datore di lavoro controllare la cronologia della navigazione su Internet effettuata dal pc

aziendale per eventuali contestazioni disciplinari?

La riforma del lavoro entrata in vigore nel 2015 con il famoso Jobs Act non ha toccato la disciplina dei [controlli a distanza](#), quelli cioè effettuati con telecamere di videosorveglianza, ma ha modificato profondamente le regole sui controlli degli strumenti aziendali dati in uso ai lavoratori come appunto tablet, pc, smartphone, e-mail.

In particolare, se per eseguire i controlli con le telecamere è ancora necessario l'accordo con i sindacati (o, in mancanza, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro), quando si parla di controlli sugli strumenti di lavoro e di registrazione degli accessi e delle presenze, tale requisito non è più necessario.

Vediamo allora se **è legittimo il controllo del pc aziendale del lavoratore.**

Può il datore di lavoro controllare la cronologia del pc aziendale concesso in uso al dipendente?

Il datore di lavoro può **controllare la cronologia del pc aziendale** concesso al dipendente alle seguenti condizioni:

- il controllo **non deve essere sistematico**, ossia operato nei confronti di tutti i dipendenti ed in via continuativa, onde verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa. Il **controllo della cronologia** deve avvenire per tutelare i beni dell'azienda e verificare eventuali illeciti; pertanto, deve essere supportato da indizi di violazioni commesse dal dipendente (si pensi al lavoratore che navighi su siti pedopornografici durante le ore di lavoro o trasferisca file di lavoro alla concorrenza);
- i dipendenti devono essere stati **preventivamente informati** della possibilità del controllo;
- il controllo dovrà rispettare i principi di necessità, pertinenza e non eccedenza di cui alla normativa sulla privacy: pertanto, tutti i dati non rilevanti dovranno essere cancellati (si pensi al caso di un dipendente che abbia visitato un sito di medicina per assumere informazioni in merito a una propria patologia).

Non sono ammessi, pertanto, controlli dei pc aziendali che siano eccessivamente invasivi della sfera privata del dipendente, a meno che non si debba **tutelare l'azienda** da furti, concorrenza sleale o altre attività illecite.

Spetta comunque al datore di lavoro indicare chiaramente e in modo particolareggiato quali sono le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli. A tal fine, è opportuno adottare un **disciplinare interno**, redatto in modo chiaro e senza formule generiche, pubblicizzato adeguatamente, con affissione al pari del codice disciplinare, nel quale indicare:

- se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla “navigazione” in Internet (ad esempio: il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- in quale misura e per quanto tempo è consentito utilizzare anche per ragioni personali i servizi di posta elettronica o di navigazione su Internet;
- quali informazioni vengono memorizzate temporaneamente (ad esempio: le componenti di file di log eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
- quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro può adottare se rileva che la navigazione su Internet avviene in spregio alle regole aziendali.

Il datore di lavoro che effettua un controllo generalizzato sulla cronologia della navigazione su Internet dei dipendenti o che, in assenza di specifiche ragioni che possano far sospettare un comportamento tale da ledere i beni aziendali, sottoponga a controllo costante un particolare dipendente, da un lato **commette reato** (e, pertanto, può essere denunciato) e, dall'altro, non può utilizzare i dati così acquisiti per muovere **contestazioni disciplinari** nei confronti del dipendente che abbia violato le regole.

Note

[1] Trib. Milano, ord. del 10.05.2002. [2] Trib. Torino, ord. del 15.11.2006. [3] Cass. sent. n. 2722/2012.